

виде в одном месте. Тем более, если мы хотим работать в рамках российского законодательства, т.е. предоставлять доступ к цифровым ресурсам на территории библиотеки.

Рассматривая в целом указанные выше изменения и тенденции, можно отметить, что они создают принципиально новые условия для образования и научной работы, самой сути существования и предназначения библиотек.

Т.С. Чумакова
НБ ПГТУ, Пермь

Мы столько можем, сколько знаем: необходимость повышения квалификации бесспорна

Известно, что от хорошо подготовленного персонала зависит успех всего дела. А «Успех – это успеть!» (М. Цветаева)¹⁸.

Качество – это не только качество фондов, информационных ресурсов, оборудования. Качество деятельности и услуг библиотеки – это, прежде всего, качество работы персонала, а значит, и качество знаний, умений и навыков людей. Успешное функционирование системы менеджмента качества (СМК) невозможно без хорошо обученного персонала, ему принадлежит главная роль. Это положение отражено и в двух из 14 принципах Эдварда Деминга, и в требованиях стандарта ИСО 9001:2000.

Нет ничего нового в утверждении: чтобы соответствовать времени, каждый специалист должен постоянно повышать профессиональные знания, совершенствовать умения, расширять границы общей культуры. Уместно привести слова Э.Р. Сукиасяна, авторитетного ученого в области библиотечного дела: «...профессионализм – не почетное звание, раз и на всю жизнь утверждаемое, например, дипломом о библиотечном образовании. Учиться должны все и всегда...»¹⁹.

Одной из характерных особенностей профессионального образования является, образно говоря, эффект бумеранга. Библиотекарь, получивший новые знания, – потенциальный автор инноваций, что, в свою очередь, вызывает новую потребность, но уже в знаниях более высокого порядка, более глубокого по содержанию, перспективного.

За последние годы в библиотеках вузов произошли большие изменения, связанные с широким использованием современных библиотечных сервисов, основанных на применении новых информационных технологий. Электронные каталоги, автоматизированная выдача книг, электронный заказ и другие инновации качественно изменили все стороны нашей работы. Если на заре внедрения в библиотечную деятельность персональных компьютеров решалась задача достичь минимальной компьютерной грамотности работников библиотеки, то под влиянием компьютеризации постепенно меняется труд библиотекарей, он становится более сложным, требующим принципиально новых знаний и умений.

В новых условиях обновляются подходы к обучению и переподготовке кадров. Подтверждением этого является опыт внедрения автоматизированной библиотечно-информационной системы (АБИС) «Руслан» в библиотеке ПГТУ. В этой связи в библиотеке прошло два основных этапа повышения квалификации сотрудников.

На первом этапе были проведены подготовительные мероприятия. Ознакомление с новой АБИС и ее возможностями помогла сотрудникам библиотеки осознанно принять новое и изменить сложившиеся стереотипы. Группа сотрудников, способных и готовых

¹⁸ <http://www.peoples.ru/art/literature/poetry/contemporary/tsvetaeva/>

¹⁹ Сукиасян Э.Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. ст. и докл. / Э.Р. Сукиасян. М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. С. 289.

применить приобретенные знания на практике и научить других, прошла обучение в государственном политехническом университете Санкт-Петербурга, далее – стажировку у коллег в НТБ Томского политехнического университета. Кроме того, сотрудники отделов библиотеки обучались работе на компьютерах на курсах «Информатика» при гуманитарном факультете ПГТУ. Таким образом, обучение вышло за стены библиотеки.

На следующем этапе разрабатывалась «Программа внедрения АБИС «Руслан» в работу Научной библиотеки ПГТУ». Программа включила в себя и систему мероприятий по обучению сотрудников всех отделов технологии работы в новой АБИС. На данном этапе библиотека выступила как центр обучения своих сотрудников, а отдельные, наиболее подготовленные сотрудники – в роли преподавателей.

По мере обучения и освоения новых технологий в библиотеке постепенно происходят изменения в содержании библиотечных процессов. Например, работа в новых условиях существенным образом изменила традиционный способ выполнения процесса обслуживания – выдачу и возврат изданий. Сотрудники отделов обслуживания освоили процесс электронной выдачи и позитивно восприняли изменения в своей деятельности, которые освободили библиотекарей от выполнения многих утомительных рутинных операций, связанных с записью читателя, оформлением выдачи, ведением статистики, сведениями о должниках и т.д. А для читателей процесс электронной книговыдачи, основанной на штриховом кодировании читательских билетов и экземпляров изданий, – это экономия личного времени, ускоренная технология выдачи/возврата, предоставление информации о свободных экземплярах, возможность электронного заказа и т.д.

Расширился круг задач, к решению которых привлекаются специалисты библиотеки. Так, после обучения процессу ретроввода практически все специалисты отделов принимают участие в формировании электронного каталога библиотеки путем создания записей на издания из подсобных фондов отделов. В результате электронный каталог быстрее наполняется информацией и соответственно в большей мере отвечает потребностям читателей, а также задачам каждого подразделения.

По мере предоставления читателям доступа к электронной информации от работников библиотеки потребовалось умение ориентироваться в глобальной сети, оперативно искать необходимую для пользователей информацию. Одновременно увеличилась потребность в знании иностранных языков и, следовательно, необходимость в обучении им, поэтому группа сотрудников библиотеки стала обучаться английскому языку на кафедре иностранных языков нашего вуза.

Подобных примеров можно привести много. Существует формула: качество любой работы зависит от профессионализма ее исполнителя. Чем выше профессионализм, тем выше качество. И еще мудрый совет японского специалиста в области качества К. Исикавы: «Я не устаю повторять, что управление качеством начинается с подготовки кадров и заканчивается подготовкой кадров»²⁰.

В заключение хочется отметить, что к успеху перемен ведут не только технические аспекты деятельности, а прежде всего готовность библиотекарей воспринимать новые идеи, готовность к изменениям. Профессиональное образование – та работа, которая двигает лидеров, воспитывает команды единомышленников, что в конечном итоге поднимает библиотеку на более высокий уровень и превращает ее в современный центр информации.

²⁰ Исикава К. Японские методы управления качеством : сокр. пер. с англ. / К. Исикава. М. : Экономика, 1988. – С. 53.